

# ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KANTOR INSPEKSI BANK RAKYAT INDONESIA JAYAPURA

Andri Irawan  
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor – faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura. Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian adalah jenis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Secara lebih mendetail penelitian assiosiatif ini menggunakan bentuk kausal atau melihat pengaruh variabel idenpeden (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu pengaruh faktor – faktor motivasi menurut teori hierarkhi kebutuhan Abraham Maslow yang diantaranya adalah kebutuhan akan penghargaan (esteem needs) dan kebutuhan aktualisasi diri (self actualization) serta pengaruh nya terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia yang berjumlah 54 orang dengan menggunakan teknik total sampling.*

*Hasil analisis diperoleh bahwa pengaruh kebutuhan akan penghargaan diri mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,450 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,513 dan tingkat signifikansi 0,031 kemudian kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,549 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,679 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015. Secara simultan, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,368 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil penelitian menunjukan variabel kebutuhan akan aktualisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja, hal ini ditunjukan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,519.*

**Kata Kunci :** *Kebutuhan Akan Penghargaan Diri, Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri, Produktivitas Kerja.*

## PENDAHULUAN

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan

organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Motivasi menurut Hamzah B. Uno (2007) dalam Kunti Aprilianti (2010) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Menurut Hasibuan (2007:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

Menurut Amirullah (2004;219) terdapat dua pendekatan umum dalam mempelajari motivasi, yaitu teori isi dan teori proses.

1. Teori isi adalah teori yang menjelaskan mengenai profil kebutuhan yang dimiliki seseorang. Teori ini berusaha mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Teori isi antara lain adalah Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori E-R-G, Teori Dua Faktor, dan Teori Tiga Motif Sosial.
2. Teori proses menjelaskan proses melalui dimana munculnya hasrat seseorang untuk menampilkan tingkah laku tertentu. Teori ini berkaitan dengan identifikasi variabel dalam motivasi dan bagaimana variabel-variabel tersebut saling berkaitan. Beberapa teori proses antara lain Teori Keadilan dan Teori Ekspektansi
3. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dari beberapa teori motivasi tersebut diatas, maka teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow yang dikenal dengan “Teori Hierarki Kebutuhan”. Alasan penulis menggunakan teori ini, karena teori ini merupakan teori dasar yang mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia. Setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Ini dilakukan agar

kelangsungan hidup organisasi tetap terjaga dalam menjaga stabilitas produktivitasnya.

Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada 5 kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
2. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
4. Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (*Esteem Needs*)
5. Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri (*Self Actualization Needs*)

Menurut Maslow dalam Amirullah (2004;223), kebutuhan-kebutuhan manusia tersebut muncul dalam hirarki yang berbeda. Teori Maslow secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasikan oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

Berhubungan dengan produktivitas kerja, menurut *International Labour Organization* dalam Hasibuan (2003;41) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber-sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja manusia.

Muhdi B.Hi.Ibrahim (2011;137) menyatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan pemasukan (*input*) dan dengan pengeluaran (*output*) yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat menilai kualitas kerja karyawan berdasarkan produktivitas kerja karyawannya tersebut, produktivitas karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi dan meningkatkan prestasi perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang sudah ditentukan dapat tercapai.

Sementara menurut *International Labour Organization* dalam Hasibuan (2003;41) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber-sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja manusia.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, untuk membatasi masalah penelitian supaya penelitian ini tidak terlalu melebar dan meluas, maka penulis membatasi variabel dari motivasi menurut teori Maslow menjadi 2 (dua) tingkatan kebutuhan yang diambil, yang menurut penulis sangat berhubungan dengan kondisi objek penelitian yang terdapat di Kantor Inspeksi BRI Jayapura yaitu :

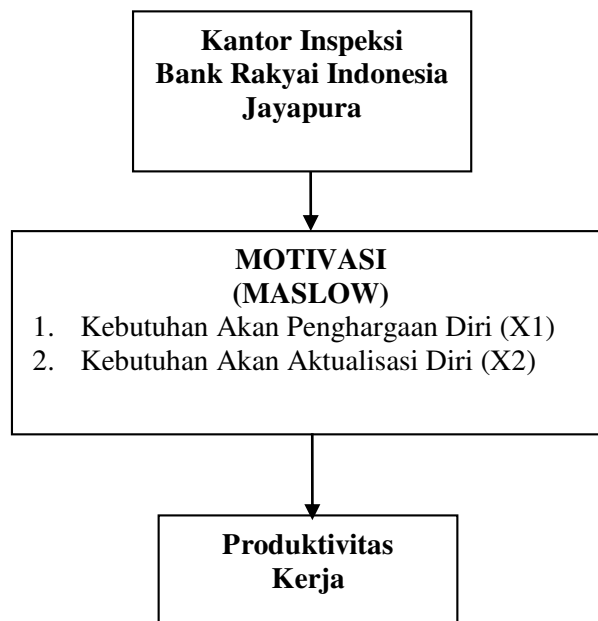
- 1). Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (*Esteem Needs*)
- 2). Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri (*Self Actualization Needs*)

Alasan penulis mengambil 2 (dua) dari kelima teori kebutuhan menurut Maslow karena kebutuhan akan harga diri atau martabat adalah salah satu faktor pendorong bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih semangat guna mendapatkan prestasi ataupun promosi jabatan sesuai dengan kerja kerasnya selama dia bekerja sehingga penghargaan yang diberikan akan membuat karyawan merasa dibutuhkan dan diperhatikan. Kemudian kebutuhan untuk mewujudkan diri atau aktualisasi diri adalah faktor pendorong lainnya bagi karyawan yang menimbulkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap karyawan ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (keahliannya) sehingga akan muncul pengakuan akan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dari dua teori kebutuhan Maslow yang penulis ambil tersebut diharapkan mampu untuk meningkatkan motivasi karyawan di Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura sehingga akan tercipta suasana yang penuh dengan kompetensi dan prestasi.

### **Kerangka Konseptual**

Untuk lebih jelasnya penulis telah menggambarkan kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 1  
Kerangka Konseptual



### **Hipotesis**

Berdasarkan dengan rumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel (X1) yaitu kebutuhan akan harga diri dengan produktivitas kerja karyawan Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura.
2. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel (X2) yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan produktivitas kerja karyawan (Y) pada Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura.
3. Diduga bahwa variabel motivasi (X1) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri atau martabat adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian adalah jenis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Secara lebih mendetail penelitian asosiatif ini menggunakan bentuk kausal atau melihat pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Lokasi penelitian adalah Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura,

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura sejumlah 54 orang, Pengambilan sampel dilaksanakan dengan total sampling (sampel jenuh) Sugiyono (2009:96). sampel dalam penelitian berjumlah 48 orang, yakni seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu faktor-faktor motivasi dalam teori hierarki kebutuhan A. Maslow : kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan akan aktualisasi diri, serta variabel terikatnya adalah produktivitas karyawan.

Prosedur pengambilan data atau pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah : Kuisioner, Observasi, Studi Kepustakaan. Teknik pengolahan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah editing, coding, scoring, dan tabulating. Hasil pengumpulan data tersebut akan diolah dengan bantuan program SPSS. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Uji Validitas dan uji Realibilitas.

Uji Realibilitas terdiri dari Uji Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Normalitas. Selain itu, juga dilakukan pengujian Analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t) dan Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F), Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL PENELITIAN

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah kebutuhan akan penghargaan diri ( $X_1$ ), kebutuhan akan aktualisasi diri ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  ( $F_h$ ) dengan  $F_{tabel}$  ( $F_t$ ) pada  $\alpha = 0.05$  atau 5%. Apabila  $F_h \geq F_t$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, apabila  $F_h < F_t$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Atau dengan membandingkan tingkat sig (*p value*) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.05. apabila sig (*p value*) < alpha 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila sig (*p value*) > alpha 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil analisis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,368 dengan nilai sig (*p value*) sebesar 0.000. Dengan demikian nilai sig (*p value*) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu kebutuhan akan penghargaan diri ( $X_1$ ), kebutuhan akan aktualisasi diri ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.513 dan nilai sig (*p value*) sebesar 0.031. Dengan demikian nilai sig (*p value*) sebesar 0.031 lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu kebutuhan akan penghargaan diri mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.679 dan nilai sig (*p value*) sebesar 0.015. Dengan demikian nilai sig (*p value*) sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu kebutuhan akan penghargaan diri mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura.

Berdasarkan dengan hasil analisis diketahui bahwa variabel kebutuhan akan aktualisasi diri yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,519 dan nilai sig (*p value*) sebesar 0.015. di mana nilai korelasi parsial yang paling besar dan nilai sig yang paling kecil dari variabel bebas yang lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor – faktor motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan dengan hasil penelitian di atas, kebutuhan akan penghargaan diri, kebutuhan akan aktualisasi diri adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga memberi manfaat kepada Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura. Hal ini juga berarti bahwa makin besar pengaruh faktor-faktor motivasi pada Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah positif dan signifikan, artinya adalah semakin baik faktor – faktor motivasi diberikan maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini telah mendukung hasil penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh :

1. Trianingsih (2006) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang Tahun Ajaran 2005/2006” telah menyimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 38,3%. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil simpulan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Gayuh (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Horison Semarang”, berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan Hotel Horison Semarang tergolong cukup tinggi. Motivasi juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terbukti juga dengan nilai kontribusinya sebesar 45%.
3. Kunti Aprialianti (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kota Makassar”, dari hasil analisis regresi antara kelima variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, maka diperoleh kebutuhan fisiologis (X1)= 0.699, kebutuhan akan rasa aman (X2)= 0.720, kebutuhan sosial (X3)= 0.706, kebutuhan akan prestasi (X4)= 0.677, kebutuhan aktualisasi diri (X5)= 0.542. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kebutuhan akan rasa aman sebesar 0.720, kemudian secara simultan variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai kontribusi motivasi sebesar 54,94%.

Meskipun telah banyak penelitian yang meneliti tentang motivasi dan produktivitas kerja karyawan, namun hasil penelitian tersebut tidak berlaku umum, artinya kesimpulan yang diperoleh melalui penelitian tersebut tidak dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di organisasi yang berbeda dan dengan wilayah yang berbeda, meskipun dalam penelitiannya menggunakan metode yang sama namun penelitian ini berbeda lokasi dan objek penelitiannya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang diberikan oleh variabel X1 yaitu kebutuhan akan penghargaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura, hal ini sekaligus menjawab bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang diberikan oleh variabel X2 yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan



Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia Jayapura, hal ini sekaligus menjawab bahwa hipotesis kedua diterima.

3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Inspeksi BRI adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan nilai koefisien regresi 0,519 hal ini sekaligus telah menjawab bahwa hipotesis ketiga diterima.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, beberapa saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bank BRI sebaiknya dalam meningkatkan produktivitas kerja tetap memperhatikan faktor kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan akan aktualisasi diri karyawan mengingat dalam penelitian ini pengaruh yang ditunjukkan positif dan signifikan, sehingga karyawan perlu diberikan apresiasi terhadap kontribusi lebih yang diberikan.
2. Bank BRI sebaiknya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor lain-lain disamping 2 (dua) faktor diatas mengingat dua faktor diatas hanya dapat menjelaskan pengaruh produktivitas kerja sebesar 48,1%. Faktor-faktor lain yang bisa mendapatkan perhatian adalah kebutuhan fisiologis, rasa aman maupun sosial.
3. Bank BRI dalam meningkatkan produktivitas kerja kepada karyawannya perlu menekankan akan ketulusan dan keikhlasan dalam bekerja menjalankan tugas pokoknya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aprilianti Kunti, 2012, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kota Makassar*
- Budiyono, Haris, Amirullah, 2004 *Pengantar Manajemen*, edisi kedua, cetakan pertama, penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal, M, 2002, *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*, Edisi kedua, cetakan pertama, penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Gayuh, 2010, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Horison Semarang*
- Ibrahim, Muhdi B.Hi, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ciptaka Pustaka, Bandung
- Ibrahim, Muhdi B.Hi, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* Madenatera, Medan
- Mangkunegara Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.



- Noch Yamin M, Rasyid Abdul, 2012 *Metode Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Perdana Publishing, Medan.
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Risanti Kunti Aprilia, 2012, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kota Makassar*
- Sritua, Arief, 2003, *Metode Penelitian Ekonomi*, Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sulistiyan, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.